

Prima zi neplatita de concediu medical: Implicații practice pentru angajatorii din România

Începând cu data de 1 februarie 2026, Ordonanța de Urgență nr. 91/2025 introduce o modificare substanțială în regimul indemnizației pentru concediul medical în România, reglementând faptul ca indemnizația pentru prima zi de concediu medical nu va mai fi platita. În reglementarea anterioară, angajatorii suportau integral indemnizația aferenta primelor cinci zile de concediu medical. De acum înainte, doar zilele 2-6 vor fi platite de catre angajator, prima zi nemaifiind platita nici de catre angajator si nici de catre stat.

Aceasta masura temporara este în vigoare pâna la data de 31 decembrie 2027. Modificarea ridica o serie de întrebări din sfera dreptului muncii, pe care ne-am propus sa le adresam în cuprinsul acestui articol.

Aceasta masura afecteaza toate certificatele medicale emise dupa 1 februarie 2026?

Masura se aplica tuturor certificatelor medicale emise în perioada 1 februarie 2026 - 31 decembrie 2027, cu excepția certificatelor emise persoanelor asigurate care se afla sub o masura oficiala de izolare, pentru care prima zi ramâne platita. În rest, nu exista nicio alta excepție sau diferențiere, astfel încât, indiferent de situația medicala a salariatului sau afecțiunea acestuia, indemnizația pentru prima zi de concediu ramâne neplatita.

În acest caz, prima zi mai este considerata concediu medical, chiar daca este neplatita?

Din punctul nostru de vedere, raspunsul este afirmativ. Este esențial sa distingem între concediul medical ca si concept juridic ce confera un statut protejat și indemnizația de concediu medical ca forma de compensare în bani. Acestea sunt doua drepturi distincte, chiar daca în final urmaresc un scop comun, anume asigurarea recuperării capacității de munca a salariatului.

Aceasta distincție susține, totodata, ideea ca suspendarea contractului individual de munca este declanșata de incapacitatea certificata de munca a angajatului, nu de caracterul remunerat sau nu al perioadei respective. Tratarea primei zile de concediu medical altfel decât concediu medical poate genera neregularitati cu privire la stagiul de contributie și datele istorice ale angajaților, având în vedere ca, deși neplatita, prima zi se considera în continuare perioada contributiva din perspectiva asigurarilor sociale.

În consecința, deși prima zi de concediu medical este acum neplatita, aceasta ar trebui în continuare înregistrata și tratata drept concediu medical în scopul suspendării contractului si al protecțiilor oferite de legislația muncii.

Plata voluntara a primei zile de concediu medical: câteva aspecte esentiale

În practica noastra am sesizat ca unii angajatori au inclus în regulamente interne sau politicile lor interne clauze exprese despre plata indemnizației de concediu medical, replicând, practic, prevederile legii. Se pune deci întrebarea daca, în masura în care nu vor exista modificari la aceste regulamente sau politici, angajatorii vor putea fi obligați sa plateasca în continuare echivalentul primei zile.

Din punctul nostru de vedere, în principiu, angajatorii pot plati prima zi de concediu medical, însa titlul (calificarea juridica) sub care vor face plata va conta din punct de vedere fiscal. Astfel, întrucât indemnizația aferenta primei zile de concediu medical nu mai este platita, suma pe care angajatorul ar plati-o voluntar ar putea fi considerata drept venit salarial obișnuit, supus impozitului pe venit și contribuțiilor de asigurari sociale. În plus, aceasta ar urma regulile generale de deductibilitate fiscala (ca și cheltuiala de personal pentru angajator).

În schimb, dacă angajatorii mențin în regulamentele interne referirea la „indemnizația de concediu medical” inclusiv în ce privește suma de bani platită pentru prima zi de concediu medical, acest lucru poate genera consecvențe în tratamentul fiscal, cu impact inclusiv asupra deductibilității acestei cheltuieli în cazul controalelor fiscale.

Angajatorii care doresc să înceteze plata pentru prima zi de concediu medical ar trebui să revizuiască și, dacă este necesar, să modifice regulamentele interne/politicile și să comunice formal schimbarea angajaților, pentru a asigura claritate și conformitate atât din perspectiva juridică, cât și fiscală.

Considerăm că în orice caz o comunicare bună și deschisă cu salariații va face diferența în modul în care aceștia se vor raporta la această modificare legislativă care poate produce un impact financiar relevant pentru salariați, atunci când angajatorii vor decide să nu suporte costul acesteia.

Raportarea salarială și în REGES

Modul în care este înregistrată prima zi de concediu medical (chiar și neplatită) are o importanță operațională semnificativă. Clasificarea incorectă a acesteia drept concediu fără plată (spre deosebire de concediu medical (neplatit)) poate distorsiona calculul perioadelor contributive, evidențele de asigurări sociale, dar și datele istorice relevante pentru contribuțiile și asigurările angajaților.

După cum enunțăm anterior, în opinia noastră, prima zi de concediu medical ar trebui să fie raportată în continuare drept concediu medical (neplatit), în concordanță cu natura sa juridică.

Pași concreți recomandați pentru angajatori

Sfatuim toți angajatorii ca întâi să decidă abordarea pe care o vor lua cu privire la prima zi de concediu, și apoi să se coordoneze cu furnizorii de servicii juridice și fiscale pentru a alinia politicile interne și comunicarea cu angajații într-o abordare consecventă.

Astfel după decizia la nivel de angajator cu privire la preluarea sau nu a plății primei zile de concediu medical, recomandăm:

- **Revizuirea politicilor:** Analizați regulamentele interne, politicile aplicabile angajaților, contractele colective de muncă (dacă există) și contractele individuale de muncă pentru a identifica orice angajament privind compensarea concediului medical pentru prima zi.
- **Aliniere internă:** Asigurați coordonarea între departamentele de resurse umane, salarizare, fiscal și juridic cu privire la clasificarea și raportarea acestei prime zile.
- **Actualizări de sistem:** Verificați ca setările de salarizare și HRIS/REGES reflectă corect prima zi drept concediu medical (neplatit).
- **Comunicare către angajați:** Pregătiți o comunicare clară și documentată pentru angajați care să explice modificarea, momentul aplicării și implicațiile acesteia. Nu trebuie omiși angajații detașați în străinătate în baza unor contracte individuale de muncă române active.
- **Tratament fiscal:** Dacă mențineți plata pentru prima zi de concediu medical, validați tratamentul fiscal aplicabil (impozit pe venit și contribuții sociale) și deductibilitatea împreună cu consilierii dumneavoastră fiscali.

Nota: Acest material reflectă opinia noastră profesională și este furnizat exclusiv în scop informativ. Nu constituie consiliere juridică sau fiscală. Angajatorii trebuie să solicite consultanță personalizată în funcție de circumstanțele specifice.